BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.[1] Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar nantinya potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.[2]

Ada beberapa definisi dari para ahli tentang sumber daya ,manusia, yaitu sebagai berikut :

a) Menurut Maribot Tua Efendi Hariandja, sumber daya manusia didefinisikan sebagai aktifitas yang dilakukan mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.[3] Sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, kebijakan dan proram yang bertujuan untuk mendapatkan

[1] Erni Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen,* (Jakarta: Prenadamedia Group.2012). hal. 194

[2] Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif,* (Yogykart: Gadjah Mada University.2011), hal. 42

[3] E. Mulya, *Manajemen Berbasis Sekolah,* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.2004), hal. 42

tenaga kerja, pengembangan dan memelihara dalam usaha meningkatkan dukungan terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang lebih etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

b) Menurut Rivai dan Sagala, sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.[4]

c) Menurut Suyanto, sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia,[5] pendekatan terhadap manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan oraganisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, disamping itu efektivitas organisasi ditentukan oleh manajemen manusia.

2. Lingkungan Sumber Daya Manusia

Sebagai bagian dari sistem dalam perusahaan ataupun organisasi, sumber daya manusia tidak dapat terlepas dari pengaruh lingkungan yang melingkupinya, baik lingkungan interna maupun eksternal organisasi. Lingkungan internal merupakan faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi, pengaruh internal ini biasanya

---

[4] Veithzal Rivai dan Ella Jauvani S, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers.), hal. 1

[5] Danang Sunyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Caps.2012), hal. 4

dapat dikontrol. Adapun lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi. Penjelasan mengenai berbagai faktor dalam lingkungan internal dan eksternal sebagai berikut :

a. Lingkungan Internal,
   1) Faktor karakteristik organisasi, merupakan ciri-ciri khusus yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lain.
   2) Faktor serikat karyawan, merupakan perkumpulan dari karyawan baik ditingkat departemen maupun tingkat perusahaan secara keseluruhan.
   3) Faktor sistem informasi manajemen sumber daya manusia, sistem informasi ini merupakan database yang berisi berbagai hal yang terkait dengan karyawan, tugas-tugas, tanggung jawab setiap jabatan yang ada dalam organisasi.
   4) Faktor konflik internal, konflik internal merupakan perselisihan yang terjadi karena ada perbedaan kepentingan. Konflik dalam perusahaan pasti ada, baik yang melibatkan antar individu maupun antar kelompok.
b. Lingkungan Eksternal.
   1) Faktor teknologi, perubahan teknologi yang cepat menjadikan perusahaan harus melakukan adaptasi. Karena

perusahaan yang lambat melakkan update terhadap teknologi baru akan kalah dalam persaingan.

2) Faktor ekonomi, perekonomian yang ada saat ini menjadikan krisis di suatu negara akan berdampak luas ke negara lain. Begitu juga akan berpengaruh pada pertumbuhan perusahaan.
3) Faktor pemerintahan, kebijakan yang diambil pemerintah akan berdampak pada kebijakan perusahaan. Berbagai peraturan yang diberlakukan akan mengikat semua warga negara yang ada di dalamnya termasuk perusahaan.
4) Faktor geografis, posisi demografis perusahaan akan sangat berpengaruh dalam kebijakan yang diambil. Departemen sumber daya manusia harus mempertimbangkan dalam mengambil kebijakan terkait dengan posisi demografi ini.
5) Faktor sosial budaya, perbedaan tradisi dan budaya akan berdampak pada pola kerja dan kebiasaan karyawan.
6) Faktor angkatan kerja, angkatan kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam departemen sumber daya manusia.
7) Faktor pesaing, pesaing akan sangat berpengaruh dalam setiap kebijakan perusahaan. Sumber daya manusia harus mempertimbangkan setiap kebijakan yang dilakukan oleh

para pesaing seperti kebijakan kenaikan gaji, kenaikan tunjangan.[6]

3. Tujuan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki berbagai tujuan yakni, sebagai berikut :

a. Tujuan organizational

Tujuan ini terkait denan fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi.

b. Tujuan sosial

Pengelolaan sumber daya manusia akan memberi dampak positif dalam kesejahteraan sosial melalui pemanfaatan tenaga loka untuk mengisi lowongan kerja. Lebih lanjut, perusahaan juga bertanggung jawab secara sosial dalam lingkungan sekitarnya serta meminimalka dampak negatif pada perencanaan lingkungan.

c. Tujuan Personal

Tujuan ini terkait dengan kepentingan setiap individu dalam organisasi. Tiap anggota organisasi memiliki kepentingan yang

[6] Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus: Nora Media Enterprise.2011), hal. 3

berbeda dalam mencapai suatu aktifitas organisasinya. Seperti kompensasi, pengembangan karir, dan lain-lain.[7]

4. Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki berbagai macam teori, dalam hal ini teori yang digunakan salah satunya adalah teori motivasi. Motivasi kerja memiliki pengertian yakni, merupakan suatu proses yang mana terbentuk dari diri sendiri ataupun dapat juga terbentuk karena adanya dorongan dari orang lain. Dalam hal ini, motivasi seorang pekerja juga dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya faktor-faktor individual serta factor-faktor organisasional. Yang tergolong dalam factor-faktor individual yakni, kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan- tujuan *(goals)*, sikap *(attitudes)*, serta kemampuan-kemampuan *(abilities)*. Sedangkan pada factor organisasional terdiri dari, pembayaran atau gaji *(pay)*, keamanan pekerjaan *(job security)*,sesame pekerja *(co-worker)*.

Dalam meningkatkan kineja karyawan atau pegawai, suatu perusahaan atau organisasi memberikan motivasi kerja yang dapat berupa sebagai berikut diantaranya :

a. Startegi Pembinaan Disiplin

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotan organisasi aatu perusahaan dalam memenuhi tuntutan beragai ketentuan. Adapun disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan

[7] *Ibid.*, hal. 9

membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karuawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.[8]

Dalam hal ini, terdapat dua jenis pembinaan disiplik kerja pada suatu organisasi atau perusahaan, yakni sebagai berikut :

1) Pendisiplinan Preventif, tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standart yang telah ditetapkan. Keberhasilan peneraapn pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi.
2) Pendisiplinan Korektif, tindakanyang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standart.

b. Strategi Pemberian Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi resiko cukup tinggi.[9]

---

[8] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , (Jakarta: PT Bumi Aksara.2012), hal. 305

[9] Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.2015), hal.369

Dalam hal ini, teradapt dua macam jenis insentif yang dapat diberika kepada karyawan, yakni sebagai berikut :[10]

1) Insentif Individu, insentif yang diterima kepada pegawai sebagai individu. Secara umum terdapat tiga macam dalam insentif ini, yaitu :

   a. Piecework

      Insentif yang diberikan sebagai imbalan pada setiap unit produk yang mampu dihasilkan oleh pegawai atau perorangan. Seeblum diterimakan kepada pegawai atau perorangan, insentif jenis ini pada umumnya diperhitunhkan terlebih dahulu sebagai kelompok.

   b. Producition Bonus

      Insnetif yag diberikan oleh perusahaan bila tingkat produksi yang dihasilkan pegawai telah melebihi standart produksi yang ditetapkan. Pada insentif jenis ini, biasanya digunakan sebagai suplemen gaji atau upah yang telah diberikan.

   c. Pay For Knowledge Compensation

      Insentif jenis ini diberikan untuk memotivasi kinerja pegawai agar terpacu dalam belajar demi meningkatkan kualitas seorang pegawai atau karyawan

[10] M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers.2014), hal. 185

2) Insentif Kelompok atau insentif yang diterimakan kepada pegawai sebagai kelompok, dalam pemberian insentif jenis ini sebagai balas jasa perusahaan kepada karaywan atau pegawainya yang diberikan secara tidak langsung. Secara umum ada empat jenis insentif kelompok, yakni :[11]

a. Production Sharing Plan

   Kelompok pegawai pada suatu unit kerja mendaptkan insentif bila jumlah dan mutu produksi unit tersebut melampaui standart atau target yang sudah ditentukan.

b. Profit Sharing Plan

   Insentif ini untuk jenis kelompok pegawai yang ditentukan berdasarkan keuntungan yang diperoleh perusahaan.

c. Cost Reduction Plan

   Insentif jenis ini mendasarkan diri pada perhitungan jumlah biaya (tenaga kerja, bahan, jumlah wkatu yang digunakan atau komponen biaya lainnya) yang berhasil dikurangi.

d. Insentif bagi eksekutif

   Dalam menentukan insentif bagi manajer atau kelompok eksekutif perlu menimbang kesimbangan anatara tujuan jangka pendek dan prestasi jangka panjang.

[11] *Ibid.,* hal. 187

c. Strategi Pelaksanaan Supervisi

Supervisi secara etimologi berasal dari bahasa inggris yakni *supervision*, yang berarti melihat dari atas. Sehingga supervisi memiliki pengertian adalah untuk mengawasi seseorang atau pegawai dalam melakukan pekerjaanya, yang dilakukan oleh orang memiliki jabatan lebih tinggi ke orang yang memiliki jabatan lebih rendah.

Dalam supervisi terdapat seseorang yang menduduki posisi supervisis tersebut yang dinamakan sebagai supervisor. Seorang supervisor mempunyai pekerjaan yang termasuk sulit, yakni harus mengawasi dan juga melakukan bimbingan kepada orang-orang yang berada di bawahnya agar bisa bekerja dengan standart yang sudah diatur dalam sebuah perusahaan.

Adapun beberapa jenis kegiatan yang dilakukan dalam Pelaksanaan supervisi yakni sebgaai berikut :

1) Penelitian (Reseach), seorang supervisor harus melakukan penelitian mengenai situasi yang perusahaan dan juga karyawan yang berada di bawahnya. Kegiatan supervisi ini bertujuan untuk mengumpulkan berbagai fakta dan opini sebagai bahan pertimbangan.
2) Penilaian (Evaluation), setelah berhasil melakukan penelitian supervisi wajib melakukan penilaian atau evaluasi yang bertujuan untuk mengetahui kinerja dari pegawai atau

karyawannya. Dalam penilaian ada beberapa kegiatan yang dilakukan oleh seorang supervisi, antara lain :

a. Bersama-sama mencari aspek-aspek posistif (kebaikan-kebaikan, kemajuan) yang telah dicapai
b. Bersama-sama meninjau aspek-aspke negatif (kelemahan seeta kekurangan) yang masih ada.
c. Bersama-sama menganalisa sebab-sebab masih adanya kekuarangan atau hambatan yang dialami.

3) Perbaikan (Improvement), dalam tahap ini bertujuan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik kedepannya. Tahapan perbaikan sendiri daalm supervisi mencangkup sebagai berikut:

a. Bersama-sama mencari untuk mengatasi kekurangan atau hambatan yang dialami
b. Bersama-sama mencari jalan mempertahankan yang sudah baik, bahkan meningkatkannya agar lebih baik.

4) Bimbingan (Assistence), supervisi memiliki kewajiban untuk memberikan bantuan dan bimbingan serta penyuluhan kepada karyawan yang ada di bawah jabatannya.

B. Teori Etos Kerja

1. Pengertian Etos kerja

Etos Kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiriyang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Adapun pengertian etos kerja menurut Taufik yakni sebagai sikap startegik terhadap diri dan lingkungan, yang mana sikap startegik ini merupakan refleksi dari kebutuhan manusia yang pada dasarnya merupakan bagian dari sistem nilai budaya sebagai keseluruhan cara hidupnya.[12] Oleh sebab itu kebutuhan dalam etos kerja akan menjadi senyawa dalam kehidupan manusia.

Pada hal ini, Kluckhohn menyebutkan mengenai lima hal yang mendasar yang berlaku dalam budaya mana pun , yakni sebagai berikut:[13]

a. Hakikat hidup manusia, dimana sesautu yang dianggap baik dan buruk serta tidak sempurna oleh karena itu perlu diperbaiki.
b. Hakikat karya manusia, yang mana berkenaan dengan sesuatu untuk terus hidup, guna sesuatu jabatan ataupun karya yang lebih baik.
c. Hakikat manusai dalam ruang dan waktu, dimana sesautu yang berorientasi ke masa lalu, masa kini ataupun masa mendatang.

---

[12] Jusmailani, *Bisnis Berbasis Syariah*, (Jakarta: Bumi Aksara.2008), hal. 69
[13] *Ibid.*, hal. 70

d. Hakikat hubungan manusia dengan lingkungan, dimaan manusia sama kedudukannya dengan alam sekitar sehingga kemudian perlu dianggap bahwa alam juga begitu berkuasa dan manusai perlu menaklukan alam sekitar tersebut.

e. Hakikat hubungan manusia dengan manusia, dimana hubungan yang bersifat vertical, horizontal atau bahkan bersikap tidak mau tergantung pada orang lain.

Etos kerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang berpengaruh dalam prestasi karyawan atau pegawai seperti : motivasi, kecakapan, persepsi, dan sebagainya.[14] Istilah etos kerja atau kinerja berasal dari kata job perfomance atau actual perfomance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.[15]

Pengertian etos kerja atau kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan atau pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Menurut Veitzhal Rivai etos kerja atau kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja

---

[14] Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan..,* hal. 121

[15] M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani Pers.2002), hal. 199

yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. [16]Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Unsur-Unsur dalam Etos Kerja

Ada beberapa unsur yang dapat dilihat dari kinerja seseorang atau pegawai, menurut Cokrominoto seorang karyawan dikelompokan ke dalam tingkat kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspek antara lain :

a. Tingkat Efektivitas

Tingkat efektivitas ini dapat dilihat dari sejauh mana seseorang karyawan dapat memanfaatkan sumber daya untuk melaksanakan tugas-tugasnya yang sudah direncanakan serta cakupan sasaran yang bisa dilayani.

b. Tingkat Efisiensi

Untuk mengukur seberapa tingkat penggunaan sumber-sumber daya secara minimal dalam pelaksanaan pekerjaan. Sekaligus pula dapat diukur besarnya sumber-sumber daya yang terbuang, semakin besar sumber daya yang terbuang menunjukan semakin rendah tingkat efisiensinya.

c. Unsur Keamanan

Unsur ini mengandung dua aspek, baik dari aspek keamanan karyawan maupun bagi pihak yang dilayani. Dalam

[16] Veithzal Rivai dan Ella Jauvani S, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers.), hal. 309

hal ini, penilaian aspek keamanan menunjuk pada keberadaan dan kepatuhan pada standart pelayanan maupun prosedur kerja. Adanya standart pelayanan maupun prosedur kerja yang dijadikan pedoman kerja akan dapat menjamin seorang karyawan bekerja secara sistematis,terkontrol dan bebas dari rasa takut akan komplain.

3. Aspek-Aspek Penilain Etos Kerja

Menurut Sinarmo ada delapan aspek dalam mengukur etos kerja, yaitu :

a) Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur..
b) Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.Strikness

   Penilaian yang memiliki kecenderungan memberikan nilai yang terlalu rendah dari yang seharusnya.
c) Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas..
d) Kerja adalah akualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.

e) Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada sang khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujaun agung sang pencipta dalam pengabdian.

f) Kerja adalah seni, kerja daapt mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirlah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.

g) Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat menmbangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.

h) Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.

Sedangkan menurut Petty etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik, yaitu:[17]

a. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya.Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikpa, cara, penampilan dan perilkau yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang

[17] Sinarmo, Jansen, *Delapan Etos...*, hal. 34

lain serta mempengaruhi bagaimaan individu berinetraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seseorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentunya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting.

Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan kehalian interpersonal seorang pekerja, yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar. Apresiatif, kerja keras,rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan.

b. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarlan inisiatif seseorang pekerja, yaitu: cerdik, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigh, dan teratur.

c. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untyk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan terhadap pekerjanya.

Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu : mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu.

4. Metode Penilaian Etos Kerja

Adapun metode untuk memberi penilaian terhadap etos kerja karyawan atau pegawai tersebut, yakni sebagai berikut :

a) Penetapan Tujuan (goal setting)

Metode ini banyak sekali digunakan baik disetor swasta maupun pemerintahan.

b) Multi-rater Assesment

Metode penilaian prestasi ini adalah salah satu metode yanh populer saat ini. Dengan metode ini, para majaner (atasan langsung), teman kerja, pemasok atau kolega diminta untuk mengisi kuisioner yang diperuntungkan pada karyawan yang akan dinilai.

c) Pendekatan Standart Kerja

Metode ini biasanya digunakan untuk mengevaluasi karyawan bagian produksi.

d) Penilaian bentuk uraian

Suatu metode penilaian prestasi, yang pihak penilai mempersiapkan suatu pertanyaan bentuk tulisan yang menggambarkan kekuatan, kelemahan, dan prestasi masa lalu setiap karyawan.

e) Penilaian Peristiwa Kritis

Metode penilaian ini mendasarkan pada catatan-catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan yang memuaskan atau tidak memuaskan pada kaitannya pelaksanaan kerja.

f) Skala Penilaian Grafik

Metode ini pihak penilaian memberikan penilaian kepada karyawan yang didasarkan pada faktor-faktor misalnya saja

kuantitas pekerjaan, ketergantungan, penegtahuan tentang pekerjaan, kehadiran, keakuratan kerja dan kerjasama.

g) Checklist

Metode *checklist* ini, merupakan metode dalam pembuatan jawaban ya ataupun tidak dalam sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan perilaku karyawan.

h) Skala Rating yang diberi Bobot Menurut Perilaku

Metode ini dirancang untuk menilai perilaku-perilaku yang syaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan suskes.

i) Penilaian Pilihan Paksaan

Metode ini mensyaratkan pengevaluasi menyusun seperangkat pertanyaan yang menggambarkan bagaiamana seorang karyawan meyelesaiakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

j) Metode Rangking

Penilaian membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan lainnya, guna menentukan siapa yang lebih baik dan kemudian menetapkan setiap karyawan dalam urutan dari yang terbaik sampai terburuk.

5. Faktor-Faktor Etos Kerja

Dalam etos kerja terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi berlangsungnya etos kerja pada suatu diri individu, yang mana kendala tersebut adalah sebagai berikut :

1. Tipe Kepribadian Manusia[18]

Dalam faktor ini, tipe kepribadian manusia merupakan faktor terpenting dalam tumbuh kembangnya suatu etos kerja yang ada pada diri masing-masing setiap individu. Tipe kepribadian sendiri mempunyai pengaruh cukup besar, misalnya saja dalam cara bersikap, cara berkomunikasi serta cara mewujudkan suatu kebutuhan dan keinginan-keinginan. Menurut Florence Littaurer tipe kepribadian dibedakan menjadi empat tipe yakni :

a) Sanguinis, dimana setiap tipe kepribadian ini dicirikan memiliki sifat-sifat yang terbuka, ceria serta optimis
b) Melankolis, tipe kepribadian ini memiliki ciri berupa sifat yang cenderung tertutup dan pesimis.
c) Flegmatis, tipe kepribadian jenis ini hampir sama dengan tipe kerpibadian melankolis yakni tertutup dan juga pesimis, hanya saja pada flegmatis sifat pesimisnya tidak cukup banyak dibandingkan paad melankolis.
d) Koleris, tipe ini memiliki sifat terbuka dan optimis serta mempunyai kepribadian yang menginginkan sebuah kekuasan atau kontrol yang begitu kuat dan tegas.

[18] Zainal Abidin Partao, *Teknik Lobi & Diplomasi Untuk Insan Public Relations*, (Jakarta: PT Macanan Jaya Gemerlang.2007), hal. 182

2. Tipe Kecerdasan Manusia

Pada tipe kecerdasan ini merupakan tipe yang harus menggunakan kecerdasan dalam memahami konsep, gagasan serta argument yang ada daalm suatu perusahaan atau organisasi.

C. Teori Profesionalitas

1. Pengertian Profesionalitas

Kata profesionalisme berasal dari bahasa Anglosaxon, yakni kebalikan dari profesionalisme adalah mengandung pengertian mengenai kecakapan, keahlian, serta disiplin. Sedangkan dalam kamus Webster Amerika menegaskan bhawa profesionalisme seabagi suatu tingkah laku, suatu tujuan atau rangkaian kualitas yang menandai coraknya suatu profesi. Mungkin dalam pengertian asli dari profesionalisme sendiri kurang begitu jelas, maka dari itu disini kata profesionalitas itu berasal dari kata "profesi" yang biasa diartikan sebagai pekerjaan atau "job" dalam kegiatan sehari-hari.[19]

Sedangkan profesional menurut *Kees Bertens* adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena ahli dibidang tersebut dan meluangkan seluruh waktu, tenaga dan perhatiannya untuk pekerjaan tersebut. Orang yang profesional adalah orang yang memiliki komitmen pribadi yang mendalam atas pekerjaannya. Dalam hal ini, orang tersebut melibatkan seluruh dirinya dan dengan giat, tekun dan serius menjalankan pekerjaannya itu. Karean dia sadar dan yakin pekerjaanya telah menyatu

[19] Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014), hal. 70

dengan dirinya. Pekerjaannya membentuk identitas dan kematangan dirinya, dan karean itu dirinya berkembang bersama dengan perkembangan dan kemajuan pekerjaan tersebut. [20]

Namun ada juga yang mengatakan bahwa profesi tidak hanya sebagai pekerjaan, akan tetapi juga mengharuskan dalam memiliki kemampuan khusus melalui persiapan dan latihan. Dengan begitu, makna dari kata "profesionalitas" mengandung dua unsur, yakni unsur keahlian serta unsur panggilan, sehingga seseorang yang sudah mempunyai profesionalitas harus dapat memadukan daalm diri pribadinya dalah hal kecakapan teknik yang akan diperlukan untuk menjalankan suatu pekerjaan serta kematangan etik. Dibawah ini terdapat beberapa ciri mengenai profesionalitas yakni sebagai berikut :[21]

a) Profesionalisme menghendaki sifat mengajar kesempurnaan hasil (perfect results), sehingga kita dituntut melalui pengalaman dan kebiasaan.
b) Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
c) Profesionalisme menuntut ketekanan dan ketabahan, yakni sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai.
d) Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

---

[20] Kees Bertens, *Pengantar Etika Bisnis*, (Yogyakarta: Kanisius.1998). hal. 36
[21] *Ibid.*, hal. 73

e) Orang-orang profesionalisme harus tunduk pada kode etik yang melindungi kliennya, akan tetapi karena keporofesionalan pada bidang khusus, sering kali klien terlalu berharap padanya dan sebagai akibatnya manajer berada dalam posisi yang rawan.[22]

2. Terbentuknya Sikap Profesionalitas

Sebelum dikemukakan bagaimana terbentuknya sikap profesionalitas, ada satu fenomena yang perlu dikenali yakni "kebanggaan akan profesi" (yang disandangnya). Di dalam psikologi sosial, kebanggaan akan profesi yang dimilikinya,biasa disebut dengan *positivity*. Seseorang dpaat dikatakan memiliki *positivity* yang tinggi sebagai seorang dokter, misalnya saja apabila ia memiliki kebanggaan keprcayaan diri yang tinggi di dalam menjalankan profesiny sebagai seorang dokter.[23]

Positivity ini memegang peran yang sangat penting di dalam diri seseorang mengembangkan segala potensi dan kemampuan dirinya untuk menguasai ketrampilan, dan keahlian yang dituntut oleh profesi yang dipilihnya. Dengan *positivity* yang tinggi ini, seseorang terdorong untk mengaktualisaso dirinya menguasai semua persyaratan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang dipersyaratkan untuk menjadi yang profesional.

---

[22] Yayat M. Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: PT. Grasindo,2001), hal. 7

[23] Veithzal Rivai Zainal,H. Mansyur Ramly, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.2015), hal. 289

Pada situasi lain, dapat kita lihat bagaimana seseorang yang tidak memiliki *positivity* yang tinggi atas profesi atau pekerjaan yang diembannya, tidak sedikit orang-orang macam ini yang bralih ke bidang profesi lainnya. Mungkin kareana salah pilih di awal , atau mungkin juga karena motivasi pemilihan pendidikan yang diambil diawalnya tidak berdasarkan suatu visi kedepan, mungkin karean keterbatasan kemampuan memenuhi persyaratan yang ada.

Persoalan berikutnya, mengenai proses terbentuknya *positivity* ini ada dua proses yakni :

a. Arah minat seseorang akan memegang peran yang sangat penting. Arah minat ini sudah mulai terbentuk berdasarkan potensi-potensi (kepribadian) yang dimiliki sejak muda, yang kemudian berinteraksi dengan pengaruh lingkungan, pendidikan keluarga, norma-norma pergaulan, samapai kemudian terbentuknya tokoh identifikasi yang dijadikan sebagai panutan atau biasa disebut sebagai cita-cita. Oleh sebab itu, hapis semua memiliki *positivity* yang tinggi dalam menjalani yang dicita-citakan.
b. Apresiasi dari masyarakat pada umumnya lebih spesifik dalam apresiasi lingkungan masyarakat dimana terdapat profesi yang akan dipilihnya serta dengan pilihan-pilihannya.

Apreasi ini berbentuk "peran penting yang diberikan oleh masyarakat.

Dengan demikian *positivity* terbentuk dari hasil interaksi antara sistem nilai individu dengan sistem nilai msyarakat dimana individu berada. Dalam kedua variabel interaksi yang ada tadi, bukan sepenuhnya variabel-variabel yang tidak terkendali (Uncontrolled Variable). Sampai batas tertentu dapat dikembangkan melalui pengembangan sistem nilai yang secara sistematik kepada masyarakat.

3. Aspek-Aspek dalam Profesionalitas Kerja

Menurut Oemar Hamalik profesionalitas pegawai atau tenaga kerja, dalam hal ini ia mengemukakan bahwa tenaga kerja pada hakikatnya mengandung beberapa aspek yakni sebagai berikut :[24]

a) Aspek Potensial

Bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi herediter yang bersifat dinamis, yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Potensi-potensi ini antara lain: daya mengingat, daya berpikir, daya berkehendak, daya perasaan, bakat, minat, motivasi dan potensi lainnya.

b) Aspek Vokasional

Bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dam ketrampilan kerja atau kejurusan dalam bidang tertentu, dengan

[24] Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu* , (Jakarta: Bumi Aksara.2000), hal. 25

kemampuan dan ketrampilan itu maka dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu da menciptakan hasil yang baik secara optimal.

c) Aspek Fungsional

Bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, maksudnya seseorang tersebut bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesui pula.

d) Aspek Operasional

Bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan ketrampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.

e) Aspek Personal

Bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.

f) Aspek Produktivitas

Bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil dan memberikan hasil dari pekerjaannya.

4. Karakteristik Profesionaliats Kerja

Menurut Mertin Jr, karakteristik profesionalitasapaartus sesuai dengan tuntutan *good govermance*, diantaranya sebagai berikut :[25]

[25] Sedarmayanti, *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokasi dan Kepemimpinan Masa depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Kepemerintahan yang Baik)*, (Bandung: PT Revika Aditama.2010), hal. 56

1) Equality

   Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku birokasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik, status sosial dan lain sebagainya,

2) Equity

   Perlakuan yang sama kepada masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil . untuk masyarakat yang pluralistik kadang-kadang diperlukan perlakuan yang adil dan perlakuan yang sama.

3) Loyality

   Kesetiaan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan lainnya.

4) Accountability

   Setiap aparat pemerintah atau perusahaan siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan.

D. Penelitian Terdahulu

Peneliti mempunyai hasil penelitian terdahulu yang memiliki titik singgung dengan judul yang diangkat dalam proposal yang peneliti tulis, antara lain :

Penelitian Ridho Harta, Bambang Agus Diana[26] yang berjudul *Etos Kerja Profesionalisme dalam Penyelenggaraan Birokasi Pemerintahan.* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan mengenai etos kerja serta profesionalisme yang nantinya diharapkan dapat memperoleh tingkat pelayanan yang baik dalam meningkakan penyelenggaraan birokasi pemerintah yang sesuai dengan aturan yang telalah ditetapkan. Jenis Penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang menghasilkan prosedur analisis dan tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau dengan menggunakan cara kuantifikasi.

Adapun perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Ridho Harta dan Bambang Agus Diana lebih menekankan pada bidang birokasi pemerintahannya. Sedangkan pada penelitian yang peneliti paparkan lebih menekankan mengenai peningkatan profesionalitas pada karyawan atau pegawainya.

---

[26] Ridho Harta, Bambang Agus Diana, *Etos Kerja Profesionalisme dalam Penyelenggaraan Birokasi Pemerintahan*, Jurnal Administrasi Negara

Penelitian Nurbaiti[27] yang berjudul *Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai dalam Pelayanan Publik Di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kabupaten Nagan Raya.* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang profesionalisme kerja dalam pelayanan publik. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau dengan menggunakan cara kuantifikasi.

Adapun perbedaan antara penelitian Nurbaiti dengan yang peneliti akan sajikan yakni, jika penelitian Nurbaiti lebih terfokuskan pada profesionalitas pegawai daalm pelayanan publik di PT Perusahaan Listrik Negara, sedangkan pada peneilitian yang dilakukan peneliti adalah lebih menekankan pada profesioanlitas karyawan guna meningkatkan kinerjanya.

Penelitian Yesy Andryani[28] yang berjudul *Profesionalisme Kerja Pegawai dalam Penyelenggaraan Administrasi Pelayanan Publik Di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa atau mengetahui mengenai profesionalisme dalam pelayanan public, dalam penelitian ini sama-sama membahas

---

[27] Nurbaiti, *Profesionalisme Kerja Pegawai dalam Pelayanan Publik Di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kabupaten Nagan Raya*, Skripsi, (Aceh Barat: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Teuku Umar, 2103)

[28] Yesy Andryani, *Profesionalisme Kerja Pegawai dalam Penyelenggaraan Administrasi Pelayanan Publik Di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda*, Jurnal Administrasi Negara, Volume 4, Nomor 1, 2016

mengenai kendala dalam profesionalisme kerja dan juga mengenai solusi yang dilakukan dalam profesionalisme kerja karyawan.

Penelitian Irama[29] yang berjudul *Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tongkuno Selatan Kabupaten Muna*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa mengenai etos kerja pegawai serta mengetahui kendala apa saja yang dapat mempengaruhi etos kerja pada pegawai di kantor camat. Dalam penelitian yang dibuat oleh Irama hampir sama dengan penelitian yang penulis paparkan, dimana sama-sama membahas mengenai etos kerja yang ada pada pegawai serta kendala yang mempengaruhi etos kerja tersebut.

Adapun perbedaan antara penelitian Irama dengan penelitian yang dipaparkan oleh peneliti yakni, jika penelitian Irama hanya berfokus pada etos kerjanya saja. Sedangkan penelitian yang peneliti paparkan tidak hanya berfokus pada etos kerjanya, melainkan pada etos ekrja dan juga perofesionalitas kinerja karyawan pada Nusantara Mart Rejotangan Tulungagung

Penelitian Kusni Ingsih[30] yang berjudul *Menerapkan Etos Kerja Profesional Dalam Meningkatktan Kinerja.* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa mengenai etos kerja yang ada pada pegawai apakah mempengaruhi kinerja yang ada pada diri mereka atau tidak. Dalam penelitian yang dibuat oleh Kusni Ingsih hampir sama dengan

---

[29] Irama, *Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tongkuno Selatan Kabupaten Muna*, Skripsi, (Kendari: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Halu Oleo Kendari, 2016)

[30] Kusni Ingsih, *Menerapkan Etos Kerja Profesionali dalam Meningkatkan Kinerja*,Jurnal Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan,2011

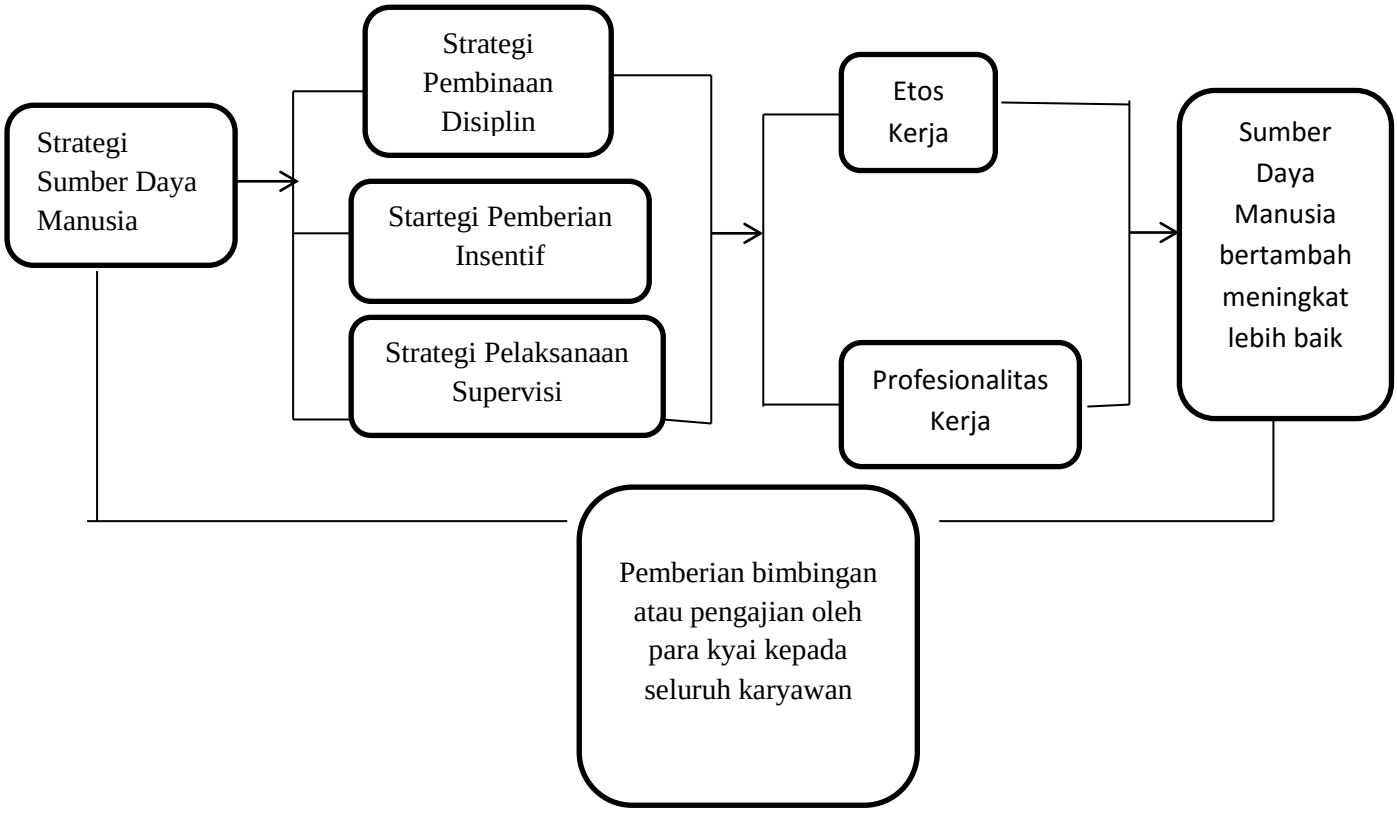
penelitian yang penulis paparkan, dimana sama-sama membahas mengenai etos kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun perbedaan antara penelitian Kusni Ingsih dengan penelitian yang dipaparkan oleh penulis yakni, jika penelitian Kusni Ingsih hanya berfokus pada etos kerja saja. Sedangkan penelitian yang peneliti paparkan tidak hanya berfokus pada etos kerjanya, melainkan pada profesionaltas karyawannya dalam meningkatkan kinerja pada NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung.

E. Kerangka Berpikir Teoritis

Penelitian yang berjudul Strategi Meningkatkan Etos Kerja dan Profesionalitas Karyawan Pada Nusantara Mart Rejotangan Tulungagung, adapun kerangka pemikiran peneliti sebagai berikut :

Gambar 2.1



Dari gambar 2.1 tersebut dapat diuraikan mengenai kerangka berpikir tersebut yakni, dalam sumber daya manusia terdapat beberapa startegi diantaranya pembinaan disiplin, pemberian insentif, dan pelaksanaan supervisi yang dapat meningkatkan etos kerja serta profesionalitas karyawan pada NUsantra Mart Rejotangan Tulungagung sehingga

mengahsilkan sumber daya manusia yang lebih baik dan mempunyai kompeten yang tinggi. Selain dengan strategi diatas juga pihak NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung melakukan pemberian bimbingan atau nagaji bareng bersama para kyai yang bertujuan untuk meningkatkan etos kerja srta profesipnalitas karyawannya.